

# L'Observatoire Erasmus+

{Notes}

## L'alternance dans Erasmus+

---

### { L'éditorial }

L'alternance désigne un système de formation qui combine une phase pratique et théorique. Ce système de formation professionnelle, qui connaît actuellement un regain significatif, constitue une passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle. En France, l'alternance s'organise principalement autour de deux types de contrats de travail : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Les apprenti·e·s et titulaires d'un contrat de professionnalisation sont pleinement éligibles au titre de la mobilité Erasmus+. Pour les niveaux de diplôme préparés 3 et 4, les apprenant·e·s relèvent dans Erasmus+ du domaine de l'« Enseignement et de la formation professionnels », pour les niveaux 5 et au-delà de l'« Enseignement supérieur ».

La mobilité des alternant·e·s croît de manière constante d'année en année : à travers le programme Erasmus+, 6 900 alternant·e·s en 2018-2019 sont partis vivre une expérience qualifiante en Europe dans l'un des 33 pays participant au programme Erasmus+ — et à compter de 2021 partiront également à l'international — contre 5 300 en 2016-2017.

Cette mobilité est un levier fort pour enrichir les parcours professionnels et valoriser les filières d'apprentissage. Les précédentes publications des Notes de l'Observatoire Erasmus+ ont montré l'impact positif de ces mobilités en termes de développement de compétences transversales et d'insertion professionnelle. La mobilité augmente non seulement les compétences des alternant·e·s,

mais s'avère également bénéfique pour les centres de formation et les entreprises<sup>1</sup> participant à des actions de mobilité.

Le développement de la mobilité des alternant·e·s constitue une priorité forte au niveau européen et national. L'accent est mis aujourd'hui sur le développement de mobilités longues (supérieures à trois mois) qui restent encore marginales.

Les dispositions législatives introduites par la loi du 5 septembre 2018 visant à faciliter la mobilité des alternant·e·s à l'international (notamment la suspension des obligations de l'employeur français dans le cadre de la mise en veille des contrats pour des mobilités supérieures à 4 semaines) devraient permettre d'amplifier le développement des périodes de formation à l'étranger pour les alternant·e·s, y compris pour des durées longues.

Ces Notes de l'Observatoire Erasmus+ n° 17 s'inscrivent dans la suite des Notes n° 11 qui avaient permis de dresser un premier état des lieux de l'alternance dans Erasmus+. Au sein de ce panorama de la mobilité Erasmus+ des alternant·e·s, nous rendons compte également des résultats d'une enquête menée sur les leviers favorisant le développement de la mobilité de longue durée.

Je vous souhaite une bonne lecture et n'hésitez pas à nous adresser des commentaires,

**Laure Coudret-Laut,**  
Directrice de l'Agence Erasmus+ France/  
Éducation Formation

<sup>1</sup> Voir les Notes de l'Observatoire Erasmus+ n° 15, *La participation des entreprises au programme Erasmus+ : motivations et apports, 2021*, p. 3.

## { SOMMAIRE }

1	L'alternance dans l'enseignement et formation professionnels et l'enseignement supérieur .....	{ 5 }
	1.1 Genre et origine sociale .....	{ 6 }
	1.2 Profils de formation .....	{ 7 }
	1.3 Caractéristiques des mobilités .....	{ 12 }
2	La mobilité Erasmus+ des apprenti-e-s de l'enseignement et de la formation professionnels .....	{ 13 }
	2.1 Effectifs, genre, répartition régionale .....	{ 13 }
	2.2 Profils de formation .....	{ 15 }
	2.3 Caractéristiques des mobilités .....	{ 19 }
	2.4 Profils types des apprenti-e-s en mobilité .....	{ 22 }
3	Les mobilités de longue durée des alternant-e-s dans Erasmus+ : un premier état des lieux .....	{ 25 }
	3.1 Effectifs et profils des alternant-e-s en mobilité longue .....	{ 27 }
	3.2 Stratégies des acteurs : une première analyse en contexte mouvant .....	{ 32 }
	3.3 Les leviers de la mobilité longue des alternant-e-s .....	{ 36 }

## { Introduction }

L'alternance a été mise en place afin de favoriser l'accès de l'apprenant-e au marché du travail. Ce système qui combine enseignement théorique et pratique, est disponible pour plus de 500 formations de niveau CAP à bac+5. Depuis 1995, les apprenti-e-s peuvent partir en mobilité Erasmus+ dans le cadre de projets de mobilités de la formation professionnelle ou de projets de mobilités de l'enseignement supérieur. Néanmoins, des difficultés liées à la diversité des législations nationales, ainsi que la disparité des systèmes de formation professionnelle se sont révélées être des facteurs ralentissant le déploiement de la mobilité des apprenti-e-s.

Une mission confiée à M. Jean Arthuis, alors député européen, le 20 juillet 2017 par Mme Muriel Pénicaud, ministre du Travail, sur le renforcement de la mobilité européenne des apprenti-e-s a permis de faire l'inventaire des difficultés rencontrées par les candidat-e-s à la mobilité internationale. En parallèle, le Gouvernement a fait de l'apprentissage une pierre angulaire de sa stratégie d'aide à l'insertion professionnelle, appelant à une « révolution copernicienne » lors du lancement des concertations sur la réforme de l'apprentissage.

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie ainsi en profondeur la gouvernance et le financement de la formation professionnelle. Cette loi inclut des changements déterminants pour la mobilité des apprenti-e-s, avec entre autres une clarification de la responsabilité de l'employeur, l'autonomie financière des apprenti-e-s,

le maintien d'une protection sociale dans le pays d'accueil pendant la période de mobilité, ainsi qu'une amélioration du dispositif de reconnaissance des acquis d'apprentissage. Une grande partie des modalités définies par la loi « avenir professionnel » est opérationnelle depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Ces Notes actualisent les Notes de l'Observatoire n°11 « L'alternance dans Erasmus+ : un premier état des lieux », avec l'apport de précisions sur les mobilités longues d'alternant-e-s dans le programme. Basée sur les données des apprenant-e-s au cours de l'année académique 2018-2019, elle montre donc les premiers effets des dispositions de la loi « avenir professionnel » dans un contexte antérieur à la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Dans cette étude, nous constatons que le nombre d'alternant-e-s en mobilité Erasmus+ est en forte augmentation en deux ans. Si les apprenti-e-s de l'enseignement et de la formation professionnels sont majoritairement des hommes (environ 70 %), cette proportion descend à 58 % en tenant compte des contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, si la mobilité des apprenti-e-s de l'enseignement supérieur est plutôt longue (entre 60 jours et 89 jours pour 60 % des mobilités), les mobilités des apprenti-e-s de niveau 3 et 4 sont quant à elles relativement courtes.

L'Espagne, l'Italie, le Royaume-Uni et l'Allemagne sont les destinations préférées des apprenti-e-s de l'enseignement et de la formation professionnels.

### SUR LES ALTERNANT·E·S DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



+30 %  
en deux ans

**6 870** alternant·e·s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019

contre **5 300** en 2016-2017.



► **45 %** des alternant·e·s en mobilité Erasmus+ ont **une origine sociale populaire**.

► **12 %** des alternant·e·s réalisent une mobilité de **3 mois ou plus**, essentiellement dans l'enseignement supérieur.

### SUR LES APPRENTI·E·S DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS



**4 080** apprenti·e·s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019,

Des mobilités de **17 jours** en moyenne vers les pays limitrophes de la France :

Espagne, Italie, Allemagne > **46 %** des mobilités

#### APPRENTI·E·S EN MOBILITÉ (accueillis depuis la France)



Espagne  
**15 %**



Italie  
**11 %**



Royaume-Uni  
**10 %**



Allemagne  
**10 %**

### SUR LA MOBILITÉ LONGUE DES APPRENTI·E·S



**103** apprenti·e·s en mobilité de plus de 3 mois en 2018-19 dans le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels,



**476** apprenti·e·s en mobilité longue dans le secteur de l'enseignement supérieur en 2018-2019.



► Les **lycées** et les **écoles d'ingénieurs** sont les établissements les plus actifs dans l'organisation de mobilités longues respectivement dans l'enseignement et la formation professionnels et l'enseignement supérieur.

► Ces mobilités se concentrent sur les niveaux d'éducation **4** (EFP) et **7** (enseignement supérieur). (Cadre National des Certifications, voir annexe I)

## { Méthode }

Quatre sources de données ont été exploitées dans cette étude. La première est issue de l'outil de la Commission européenne « Mobility Tool », outil de gestion administrative des mobilités renseigné par les organismes et contrôlé par les Agences nationales. La base de données issue de cet outil nous permet d'exploiter un certain nombre d'informations sur les mobilités (durée, pays de destination, genre...), mais reste néanmoins incomplète (type de contrat, catégorie socioprofessionnelle, etc.). Depuis l'appel à propositions 2015, cet outil permet de distinguer les apprenti-e-s des autres apprenant-e-s, mais seulement pour le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels.

Parallèlement, une enquête est menée tous les deux ans par l'Agence Erasmus+ France auprès des apprenant-e-s de l'enseignement et la formation professionnels ainsi que des apprenant-e-s de l'enseignement supérieur partis en mobilité Erasmus+. Cette enquête concerne leur scolarité au cours de la mobilité ou antérieure à celle-ci, leur origine géographique, leur origine sociale et leurs conditions d'études et de vie. 2123 apprenant-e-s de l'enseignement et de la formation professionnels et 6 419 étudiant-e-s parti-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019 ont répondu au questionnaire en ligne

entre le 18 septembre et le 21 octobre 2020. Ils et elles représentent respectivement 20,1 % et 29 % des individus qui avaient accepté d'être recontactés à la suite du questionnaire envoyé par la Commission européenne en fin de mobilité. Un redressement a été mené pour que cet échantillon soit représentatif des 68 777 mobilités réalisées au cours de l'année académique 2018-2019.

Une troisième source de données est exploitée et concerne les établissements d'envoi des mobilités étudiées, une base de données réalisée et maintenue par l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation permettant d'obtenir des informations sur les organismes (type, ministère de tutelle) grâce à un croisement des données de l'Agence sur les organismes et celles de la base centrale des établissements du Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des sports (MENJS) et du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

Enfin une série d'entretiens semi-directifs a été menée auprès d'une sélection d'organismes ayant acquis une expérience significative depuis 2018 sur la mobilité longue des apprenti-e-s.

### • Taux de réponse au questionnaire sur les apprenant-e-s parti-e-s en mobilité en 2018-2019

	NOMBRE D'APPRENANT-E-S CONCERNÉS	NOMBRE D'APPRENANT-E-S AYANT ACCEPTÉ D'ÊTRE RECONTACTÉ-E-S	NOMBRE DE RÉPONSES	TAUX DE RÉPONSE
Mobilité Enseignement et formation professionnels	19 732	12 407	2 122	17,1 %
Mobilité Enseignement supérieur	49 045	21 942	6 420	29,3 %
Total	68 777	34 349	8 542	24,9 %

La collecte de ces données ainsi que leur traitement sont effectués en conformité du règlement général sur la protection des données.

# {1}

## L'alternance dans l'enseignement et la formation professionnels et dans l'enseignement supérieur

L'alternance est composée à la fois d'alternant-e-s en contrat d'apprentissage - recensé-e-s et comptabilisé-e-s dans l'EFP - mais aussi d'alternant-e-s en contrats de professionnalisation.

Afin d'être en mesure de différencier ces deux types de contrats, l'enquête menée à l'automne 2020 auprès des apprenant-e-s de l'enseignement

supérieur et de l'enseignement et de la formation professionnels de 2018-2019 permet d'estimer le nombre global d'alternant-e-s. Les données redressées montrent que 6 870 alternant-e-s sont parti-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019, soit 10 % des apprenant-e-s en mobilité Erasmus+ sur la même période : 7,6 % en contrat d'apprentissage et 2,4 % en contrat de professionnalisation.



Les alternant-e-s de l'enseignement supérieur représentent **20 % de l'ensemble des alternant-e-s parti-e-s en mobilité Erasmus+** en 2018-2019, soit une augmentation de 6 points par rapport à 2016-2017.

**Tableau 1 :**

• Estimation des effectifs d'alternant-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019 (données redressées)

	PART DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE	PART DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	PART TOTALE
Contrat d'apprentissage	78 %	22 %	100 %
Contrat de professionnalisation	86 %	14 %	100 %
<b>Total général</b>	<b>80 %</b>	<b>20 %</b>	<b>100 %</b>

Source : enquête « profil des apprenant-e-s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

## {1.1}

## Genre et origine sociale

Les alternant-e-s en mobilité Erasmus+ sont principalement des hommes d'origine sociale populaire<sup>2</sup>.

Les apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ sont très majoritairement des hommes (67 %) tandis que les salarié-e-s en contrat de professionnalisation sont davantage des femmes (57 %). L'origine sociale des apprenti-e-s est relativement similaire à celle des salarié-e-s en contrat de professionnalisation.

Plus de quatre alternant-e-s sur dix en mobilité Erasmus+ ont une origine sociale populaire (les deux parents sont ouvrier-e-s et/ou employé-e-s et/ou agriculteur-ric-e-s et/ou inactif-ve-s).

Enfin, au regard du niveau d'études des parents, les apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ sont issu-e-s de familles davantage diplômées que les salarié-e-s en contrat de professionnalisation.

### Tableau 2 :

• **Caractéristiques sociodémographiques des alternant-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019 selon le type de contrat (données redressées)**

	PAR ALTERNANCE EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE	PAR ALTERNANCE EN CONTRAT DE PROFESSIONNA- LISATION	TOTAL GÉNÉRAL
<b>Genre</b>			
Hommes	67,23 %	42,97 %	61,49 %
Femmes	32,77 %	57,03 %	38,51 %
<b>Origine sociale</b>			
Origine sociale favorisée	20,02 %	13,94 %	18,58 %
Origine sociale moyenne	25,58 %	22,32 %	24,81 %
Origine sociale populaire	41,29 %	54,97 %	44,52 %
Retraité ou inconnu	13,11 %	8,78 %	12,09 %
<b>Niveau d'études des parents</b>			
DEA, DESS, Master, Diplôme des grandes écoles (ingénieur, commerce), Doctorat (niveau 7 et 8)	2,55 %	0 %	1,95 %
Licence, licence professionnelle, maîtrise, Master 1 (niveau 6)	4,70 %	3,12 %	4,32 %
Bac + 2 : DUT, BTS, DEUG, formation sanitaire et sociale (niveau 5)	9,42 %	9,49 %	9,44 %
Baccalauréat général, technologique, professionnel, Brevet professionnel (niveau 4)	17,95 %	16,09 %	17,51 %
CAP ou BEP (niveau 3)	31,27 %	26,65 %	30,17 %
Sans diplôme ou brevet des collèges	22,92 %	30,98 %	24,83 %
Inconnu	11,19 %	13,68 %	11,78 %

Source : enquête « profil des apprenant-e-s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

<sup>2</sup> Les catégories sociales des apprenant-e-s sont une combinaison des professions et catégories socioprofessionnelles en 8 classes de l'INSEE du parent 1 et du parent 2. La catégorie « origine sociale favorisée » comprend les familles dans lesquelles au moins l'un des deux parents est cadre ou de profession intellectuelle supérieure. La catégorie « origine sociale moyenne » comprend les familles dans lesquelles aucun des parents n'est cadre ou de profession intellectuelle supérieure mais au moins l'un d'entre eux est de profession intermédiaire ou artisan, commerçant-e ou chef-fe d'entreprise. La catégorie « origine sociale populaire » comprend les familles dans lesquelles aucun des deux parents n'est cadre ou de profession intellectuelle supérieure ou de profession intermédiaire ou artisan, commerçant-e ou chef-fe d'entreprise. Ainsi, les deux parents sont ouvrier-e-s et/ou employé-e-s et/ou agriculteur-ric-e-s et/ou inactif-ve-s. Dans le cas où un des deux parents est décédé-e/inconnu-e ou retraité-e ou sans réponse, nous avons pris en compte la catégorie sociale du parent pour lequel l'apprenant-e a répondu. Si les deux parents sont retraités et/ou inconnus, nous avons créé une catégorie « retraité-e ou inconnu-e ».

De fortes différences sont observées en fonction du niveau scolaire de l'alternant-e 29 % des alternant-e-s de l'enseignement supérieur ont une origine sociale favorisée (un des deux parents est cadre) contre 16 % des alternant-e-s de l'enseignement secondaire. De même, 45 % des alternant-e-s inscrit-e-s dans l'enseignement supérieur ont un de ses parents diplômés de l'enseignement supérieur contre 14 % pour les alternant-e-s de l'enseignement secondaire.

Enfin, les alternant-e-s de l'enseignement supérieur sont davantage des hommes (74 %) que dans l'enseignement secondaire (58 %). Il y a plus d'alternant-e-s d'origine étrangère en mobilité Erasmus+ dans l'enseignement supérieur (16 % des alternant-e-s de l'enseignement supérieur ont leurs deux parents de nationalité étrangère contre 2 % des alternant-e-s de l'enseignement secondaire).

**Tableau 3 :**

• **Caractéristiques sociodémographiques des alternant-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019 selon le secteur éducatif (données redressées)**

	ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELS	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	TOTAL GÉNÉRAL
<b>Genre</b>			
Hommes	58 %	74 %	61 %
Femmes	42 %	26 %	39 %
<b>Origine sociale</b>			
Origine sociale favorisée	16 %	29 %	19 %
Origine sociale moyenne	25 %	25 %	25 %
Origine sociale populaire	47 %	35 %	45 %
Retraité ou inconnu	12 %	11 %	12 %
<b>Niveau d'études des parents</b>			
DEA, DESS, Master, Diplôme des grandes écoles (ingénieur, commerce), Doctorat (niveau 7 et 8)	1 %	5 %	2 %
Licence, licence professionnelle, maîtrise, Master 1 (niveau 6)	3 %	10 %	4 %
Bac + 2: DUT, BTS, DEUG, formation sanitaire et sociale (niveau 5)	8 %	16 %	9 %
Baccalauréat général, technologique, professionnel, Brevet professionnel (niveau 4)	19 %	12 %	18 %
CAP ou BEP (niveau 3)	34 %	16 %	30 %
Sans diplôme ou brevet des collèges	24 %	28 %	25 %
Inconnu	12 %	13 %	12 %

Source : enquête « profil des apprenant-e-s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.



**5,2 %** des alternant-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019 se déclarent en situation de handicap (**3,5 % pour les apprenti-e-s** et **1,7 % pour les salarié-e-s** en contrat de professionnalisation).

## {1.2}

## Profils de formation

Les alternant-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019 suivent majoritairement des formations de niveau 3 (71 %) et de niveau 7 (15 %). Toutefois, l'enseignement supérieur représente 20 % des alternant-e-s en mobilité Erasmus+ avec une forte présence dans les écoles d'ingénieurs.

Les alternant-e-s en mobilité Erasmus+ préparent davantage des diplômés du domaine de la

production<sup>3</sup> (53 %). Néanmoins, une différence importante est observée entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. Les contrats de professionnalisation sont particulièrement appréciés dans le domaine des services (50,4 %) tandis que le contrat d'apprentissage se focalise sur les filières de la production (58,5 %).

**Tableau 4 :****• Répartition des alternant-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019 par domaines de formation (données redressées)**

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	TOTAL ALTERNANT-E-S
Domaines de la production	58,54 %	35,22 %	53,02 %
Domaines des services	39,29 %	50,43 %	41,92 %
Domaines disciplinaires	2,17 %	14,35 %	5,05 %
<b>Total général</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

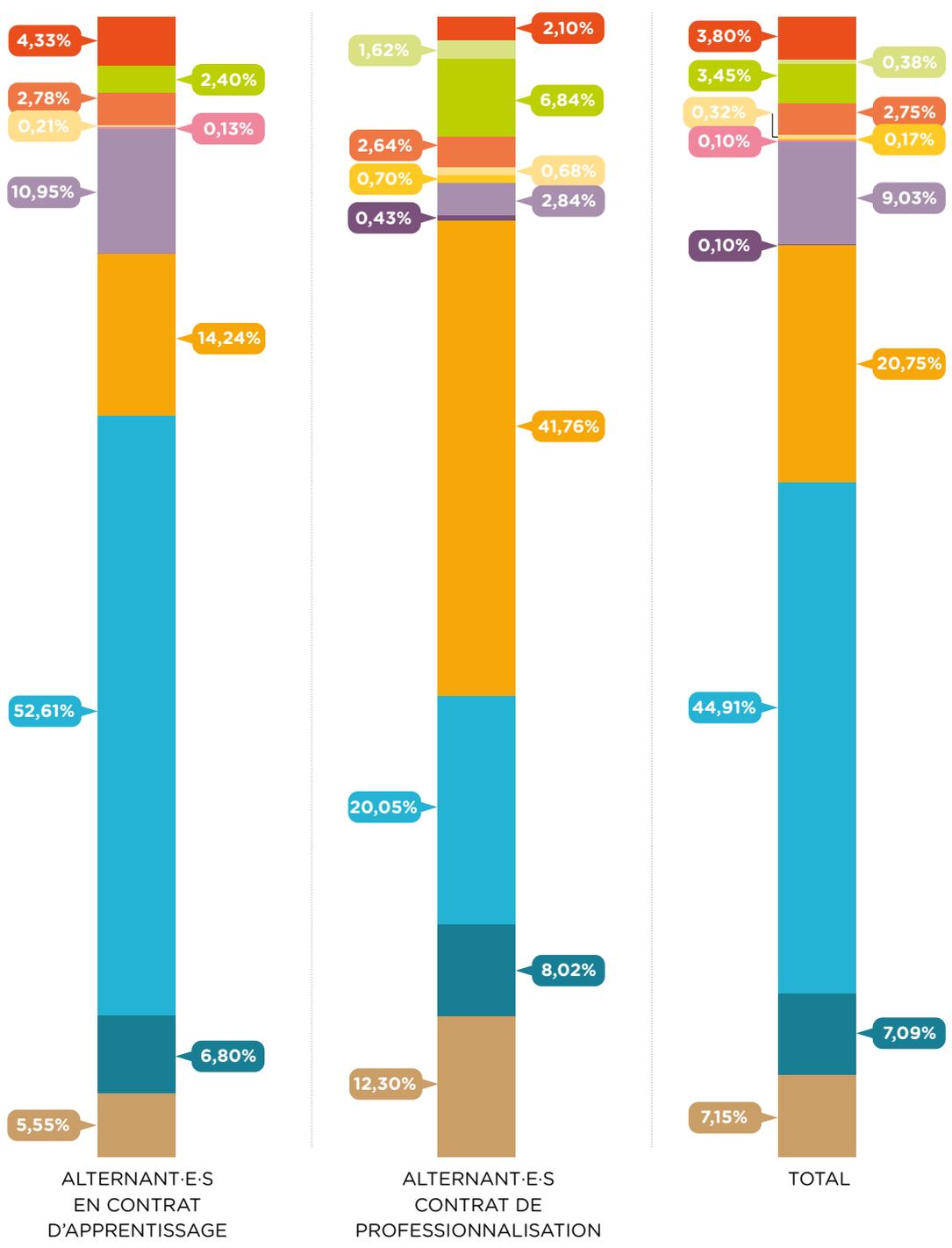
Source : enquête « profil des apprenant-e-s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

Les alternant-e-s dans leur ensemble sont majoritairement inscrit-e-s dans un CFA (44 %).

Ce constat se confirme avec la moitié des apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ inscrit-e-s en CFA. En revanche, les salarié-e-s en contrat de professionnalisation sont 42 % à être inscrit-e-s en centre de formation professionnelle agricole.

<sup>3</sup> La nomenclature utilisée est celle des spécialités de formations, établie par le Conseil national de l'information statistique (CNIS) en décembre 1993. Le niveau de classement retenu est le niveau 17, dit des « domaines de spécialités ».

**Graphique 1 :**  
Répartition des alternant-e-s de l'EFP et de l'enseignement supérieur en mobilité Erasmus+ en 2018-2019 par type d'établissements d'envoi (données redressées)



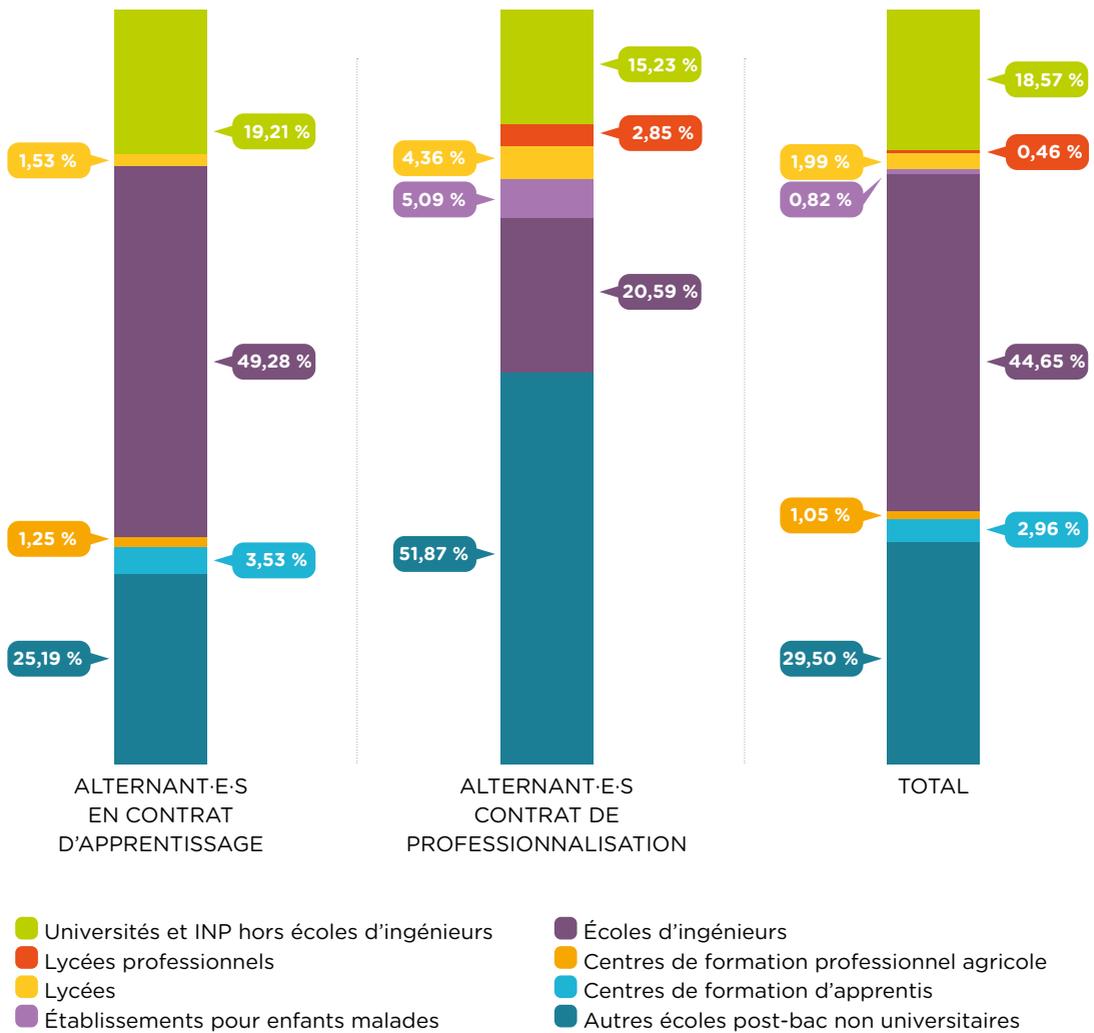
- Autres écoles post-bac non universitaires
- Centres de formation d'apprentis
- Centres de formation professionnel agricole
- Écoles composées de STS et/ou de CPGE
- Écoles d'ingénieurs
- Écoles du premier degré ordinaires
- Établissements pour enfants malades
- Formation continue ou interniveaux
- Lycées
- Lycées professionnels
- Sections d'enseignement professionnels
- Universités et INP hors écoles d'ingénieurs
- NC

Source : enquête « profil des apprenant-e-s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

Les alternant-e-s de l'enseignement supérieur sont principalement rattaché-e-s à des écoles d'ingénieurs. Près de la moitié des apprenti-e-s sont inscrits en école d'ingénieur, quand seuls 21 % des

alternant-e-s en contrats de professionnalisation sont issu-e-s de ces écoles. Quel que soit le contrat d'alternance, entre 15 et 20 % des alternant-e-s sont issu-e-s d'universités et INP.

**Graphique 2 :**  
Répartition des alternant-e-s de l'enseignement supérieur (uniquement) en mobilité Erasmus+ en 2018-2019 par type d'établissements d'envoi (données redressées)



Source: enquête « profil des apprenant-e-s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

{1.3}

## Caractéristiques des mobilités

Très majoritairement (64 %), les alternant-e-s passent moins de 20 jours en mobilité Erasmus+, tous niveaux de diplôme confondus. Les salarié-e-s en contrat de professionnalisation sont moins nombreux-ses proportionnellement à connaître une mobilité de moins de 20 jours (57 %) que les apprenti-e-s (66 %). La durée moyenne de la mobilité Erasmus+ des alternant-e-s, tous secteurs éducatifs confondus, est estimée à 41 jours et la durée médiane à 18 jours. La durée moyenne de la mobilité est plus élevée pour les apprenti-e-s que pour les salarié-e-s en contrat de professionnalisation (la différence est de 3 jours).

La durée minimum éligible de la mobilité dans le programme Erasmus+ diffère de façon importante entre l'enseignement et la formation professionnels et l'enseignement supérieur : 14 jours minimum de mobilité dans le premier cas et 2 mois minimum dans le second. Il n'est donc pas surprenant de constater que la mobilité des alternant-e-s dans l'enseignement supérieur est de plus longue durée que dans l'enseignement secondaire.



des alternants dans l'Enseignement Supérieur partent **plus de 90 jours** contre **5 %** pour les alternant-e-s de l'enseignement secondaire.

Au total, **12 %** des alternant-e-s en mobilité Erasmus+ partent **90 jours ou plus**.

Tableau 5 :

• **Durée de la mobilité des alternant-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019 (données redressées)**

	TYPE DE CONTRAT		SECTEUR ÉDUCATIF		TOTAL
	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELS	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR*	
De 14 à 19 jours	57 %	66 %	80 %	0 %	64 %
De 20 à 24 jours	9 %	1 %	4 %	0 %	3 %
De 25 à 29 jours	8 %	2 %	4 %	0 %	4 %
De 30 à 89 jours	15 %	18 %	7 %	58 %	17 %
90 jours et plus	11 %	13 %	5 %	42 %	12 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Durée moyenne (jours)	39	42	27	99	41
Durée médiane (jours)	18	18	16	81	18

Source : enquête « profil des apprenant-e-s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.  
 \* La durée des mobilités Erasmus+ de l'ES est à minima de 60 jours.

**{2}****La mobilité Erasmus+ des apprenti-e-s de l'enseignement et de la formation professionnels****{2.1}****Effectifs, genre, répartition régionale**

En 2018-2019, **4 080** apprenti-e-s ont effectué une mobilité de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) Erasmus+ — ce qui représente 21 % des apprenant-e-s de l'EFP Erasmus+. Les apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ de l'enseignement et de la formation professionnels,

comme au niveau national, sont majoritairement des hommes. 31 % sont des femmes en 2018-2019, proportion légèrement supérieure à la part des femmes dans l'apprentissage de l'enseignement secondaire au niveau national<sup>4</sup> (28 %).

**Tableau 6 :****• Répartition du genre des apprenti-e-s de l'EFP en mobilité Erasmus+**

	2016-17	2018-19
Hommes	69,3 %	69,1 %
Femmes	30,7 %	30,9 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

En 2016-2017, la première région d'envoi d'apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ était la Nouvelle-Aquitaine, suivie des Pays de la Loire, d'Auvergne-Rhône-Alpes, de l'Occitanie et de Centre-Val de Loire. En 2018-2019, l'Île-de-France

devient la première région d'envoi avec plus de 30 % des apprenti-e-s en mobilité Erasmus+, suivie de la Nouvelle-Aquitaine, de l'Occitanie, et des Pays de la Loire.

**Tableau 7 :**

• Répartition des apprenti-e-s de l'EFP en mobilité Erasmus+ par région

RÉGION	PART ERASMUS+
Auvergne-Rhône-Alpes	7 %
Bourgogne-Franche-Comté	1 %
Bretagne	7 %
Centre-Val de Loire	5 %
Grand Est	4 %
Hauts-de-France	5 %
Île-de-France	32 %
Normandie	6 %
Nouvelle-Aquitaine	10 %
Occitanie	11 %
Pays de la Loire	9 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4 %
La Réunion	1 %
Guyane	0 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

Source: *Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.*

L'origine sociale des apprenti-e-s de l'EFP en mobilité Erasmus+ est principalement populaire et moyenne pour un quart d'entre eux. La part des apprenti-e-s ayant une origine sociale favorisée se situe quant à elle autour de 17 %.

**Tableau 8 :**

• Origine sociale des apprenti-e-s en mobilité EFP (données redressées)

ORIGINE SOCIALE	EFP
Indéterminée	11 %
Retraité-e	3 %
Origine sociale favorisée	17 %
Origine sociale moyenne	26 %
Origine sociale populaire	43 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

Source: enquête « profil des apprenant-e-s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

<sup>4</sup> A. Demongeot et F. Lombard (2020), *l'apprentissage au 31 décembre 2019, Note d'Information n° 20.27, DEPP, Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, p. 2.*

## {2.2}

## Profils de formation

Près de 57 % des apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ suivent principalement des formations dans les domaines de la production<sup>5</sup>. À titre de comparaison, en 2016-2017, au niveau national, dans l'apprentissage de l'enseignement secondaire, les domaines de la production représentaient 56,7 %<sup>5</sup> des apprenti-e-s en formation. Le bâtiment et le génie civil sont les principaux domaines de formation des apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ alors qu'au niveau national, les apprenti-e-s

des spécialités « transformations » sont les plus nombreux-ses proportionnellement.

Les apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ des domaines des services (soit 40,7 %) sont principalement inscrit-e-s dans des formations dans l'hôtellerie et services de restauration ou du domaine commerce, administration et droit (principalement dans la vente en gros et au détail) à l'instar des apprenti-e-s au niveau national.

**Tableau 9 :**

• Répartition des apprenti-e-s par domaines de spécialité de formation en 2018-2019

DOMAINES	SPÉCIALITÉ DE FORMATION	PART
Domaines de la production	Agriculture, sylviculture, halieutique et sciences vétérinaires	7,8 %
	Ingénierie, industries de transformation et construction	49,1 %
	→ dont Bâtiment et génie civil	18,0 %
Domaines des services	Commerce, administration et droit	10,6 %
	→ dont Vente en gros et au détail	6,1 %
	Santé et protection sociale	3,9 %
	Technologies de l'information et de la communication	0,2 %
	Services	26,0 %
	→ dont Hôtellerie et services de restauration	15,7 %
	Sciences sociales, journalisme et information	0,0 %
Domaines disciplinaires	Lettres et arts	1,6 %
	Éducation	0,5 %
	Sciences naturelles, mathématiques et statistiques	0,4 %
<b>Total</b>		<b>100 %</b>

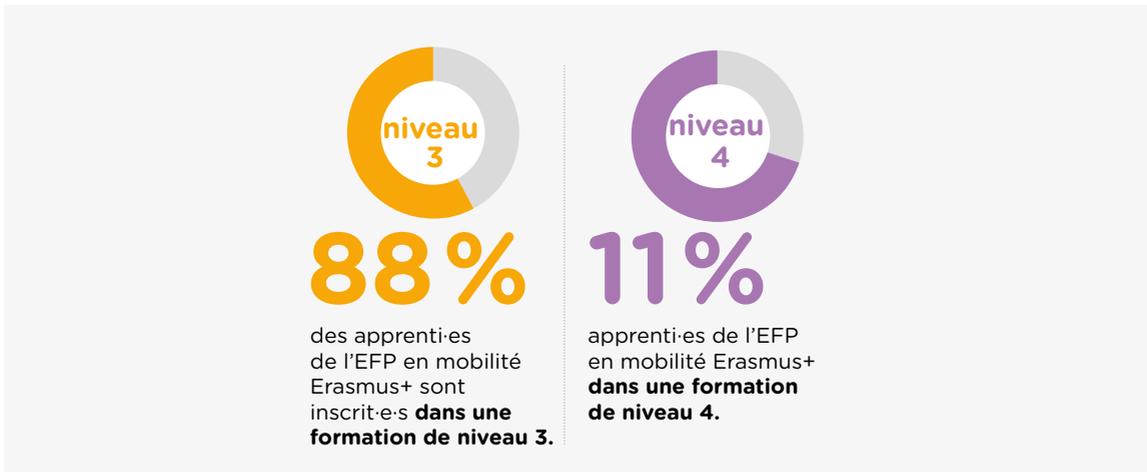
Source : Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

Pour l'année 2018-2019, 88 % des apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ sont inscrit-e-s dans une formation de niveau 3 et 11 % suivent une formation de niveau 4. Cette répartition par niveau est différente de celle de l'ensemble des apprenti-e-s au niveau national. En France, dans l'enseignement secondaire, 61 % des apprenti-e-s sont inscrit-e-s dans une formation de niveau 3 et 39 % dans un diplôme de niveau 4<sup>6</sup>.

Au regard de la filière, près de un-e apprenti-e en mobilité Erasmus+ sur dix des domaines des services ou des domaines de production suivent une formation de niveau 4, alors que deux apprenti-e-s sur dix suivent une formation de niveau 4 dans les domaines disciplinaires (formations générales comme les mathématiques et sciences, sciences humaines ou droit ou lettres et arts).

<sup>5</sup> Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (2020), *Repères et références statistiques 2020*, DEPP, Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, p. 136.

<sup>6</sup> A. Demongeot et F. Lombard, *idem*, p. 2.



**Tableau 10 :**

• Répartition des apprenti-es de l'EFP par niveau de formation en 2018-2019 et par domaine de formation

NIVEAU	DOMAINES DE LA PRODUCTION	DOMAINES DES SERVICES	DOMAINES DISCIPLINAIRES	TOTAL
Niveau 3	87 %	88 %	82 %	88 %
Niveau 4	11 %	10 %	17 %	11 %
Autre niveau	2 %	2 %	1 %	2 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

Près de sept apprenti-es de l'EFP sur dix en mobilité Erasmus+ sont inscrit-e-s dans un Centre de Formation des Apprenti-es (CFA) dépendant d'une collectivité, d'une branche professionnelle ou d'une chambre consulaire. Près de 7 % sont inscrit-e-s dans un lycée professionnel et près de 12 % sont inscrits en lycée polyvalent. Près de 6 % se forment dans un Centre de formation professionnelle agricole.

**Tableau 11 :**

• Répartition des apprenti-es de l'EFP en mobilité Erasmus+ par type d'établissements de formation

TYPE D'ÉTABLISSEMENTS	PART (%)
Centres de formation d'apprenti-es	65,26 %
Lycées polyvalents	11,79 %
Lycées professionnels	7,09 %
Centres de formation professionnelle agricole	5,63 %
Sections d'enseignement professionnel	1,18 %
Autres établissements	1,30 %
NC	7,75 %
<b>Total général</b>	<b>100 %</b>

Source : Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

La durée de la mobilité diffère selon le type d'établissement et les domaines de formation. Ainsi, les apprenti-e-s inscrit-e-s dans un lycée professionnel ont une durée moyenne de mobilité supérieure respectivement de 8 jours par rapport à ceux qui suivent une formation en CFA. Les lycées polyvalents ont quant à eux une durée de 32 jours supérieurs aux mobilités de CFA. En moyenne, un-e apprenti-e de lycée professionnel part 23 jours contre 15 jours pour un-e apprenti-e de CFA. Plus de la moitié des apprenti-e-s de lycée professionnel partent 25 jours ou plus, contre 16 jours ou plus pour la moitié des apprenti-e-s de CFA. Les apprenti-e-s des centres de formation

professionnelle agricole partent pour une durée moyenne de mobilité proche de celle des apprenti-e-s de CFA, mais la durée médiane diffère légèrement.

La durée moyenne de la mobilité des apprenti-e-s suivant une formation dans le domaine des services est supérieure à celle des apprenti-e-s des domaines de la production. Mais, la durée médiane est inférieure de 4 jours, laissant ainsi apparaître une plus grande concentration des apprenti-e-s du domaine des services sur une mobilité de très courte durée (moins de 20 jours).

### Tableau 12 :

• **Durée moyenne et médiane de la mobilité Erasmus+ des apprenti-e-s de l'EFP en 2018-2019 par type d'établissement et domaines de formation**

TYPE D'ÉTABLISSEMENTS	DURÉE MOYENNE (EN JOURS)	DURÉE MÉDIANE (EN JOURS)	PART
Autre	44	52	0,23 %
Centres de formation d'apprenti-e-s	15	16	65,20 %
Centres de formation professionnelle agricole	16	18	5,63 %
Collèges	26	26	0,33 %
Formation continue ou inter-niveaux	11	11	0,66 %
Lycées polyvalents	47	21	11,79 %
Lycées professionnels	23	25	7,09 %
Sections d'enseignement professionnel	24	24	1,18 %
NC	13	12	7,81 %

DOMAINES DE FORMATION	DURÉE MOYENNE (EN JOURS)	DURÉE MÉDIANE (EN JOURS)	PART
Domaines de la production	16	16	56,8 %
Domaines des services	23	12	40,7 %
Domaines disciplinaires	42	25	2,4 %

Source : Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation

À spécialité de formation équivalente (production ou services), la durée moyenne des mobilités des apprenti-e-s est légèrement plus élevée pour celles et ceux inscrit-e-s en lycée professionnel que pour celles et ceux inscrit-e-s en CFA dans le domaine de la production. Cet écart se creuse pour les apprenti-e-s du domaine des services, avec 23 jours

en moyenne pour les apprenti-e-s des lycées professionnels, contre 13 jours pour les apprenti-e-s des CFA pour le même domaine. Les lycées polyvalents ont une durée moyenne supérieure aux CFA. Cependant, la médiane de la durée de séjour pour le domaine de la production est, quant à elle, inférieure.

**Tableau 13 :**

• **Durée moyenne et médiane de la mobilité Erasmus+ des apprenti·e·s de l'EFP pour 4 types d'établissements selon la spécialité de formation en 2018-2019**

	DOMAINES DE LA PRODUCTION		SERVICES	
	MOYENNE	MÉDIANE	MOYENNE	MÉDIANE
Lycées polyvalents	22	11	74	35
Lycées professionnels	23	25	23	25
Centres de formation d'apprenti·e·s	15	17	13	11
Centres de formation professionnelle agricole	15	15	17	18

Source : *Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.*

## {2.3}

## Caractéristiques des mobilités

Le montant de la bourse des apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ dépend à la fois de la durée, de la mobilité et du pays de destination. Elle est adaptée au niveau de vie des pays d'accueil. Elle peut être augmentée en fonction de certaines situations comme le handicap.

Les données suivantes ne sont donc pas le reflet fidèle des modalités de financement des mobilités, mais rendent compte des montants alloués au titre de la bourse Erasmus+.

En moyenne, un-e apprenti-e perçoit une bourse Erasmus+ de 860 euros pour la totalité de son séjour à l'étranger, soit 46 euros par jour.

En moyenne, la bourse est de 688 euros pour les séjours inférieurs à 20 jours et peut atteindre plus de 5 300 euros en moyenne pour les mobilités longues de 90 jours et plus.

### Tableau 14 :

• **Montant moyen de la bourse de mobilité Erasmus+ octroyée aux apprenti-e-s selon la durée du séjour en 2018-2019**

	MONTANT MOYEN	PART
de 14 à 19 jours	688	84 %
de 20 à 24 jours	914	2 %
de 25 à 29 jours	1194	9 %
30 jours et plus	2 809	6 %
<b>Total</b>	<b>860</b>	<b>100 %</b>

Source : Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

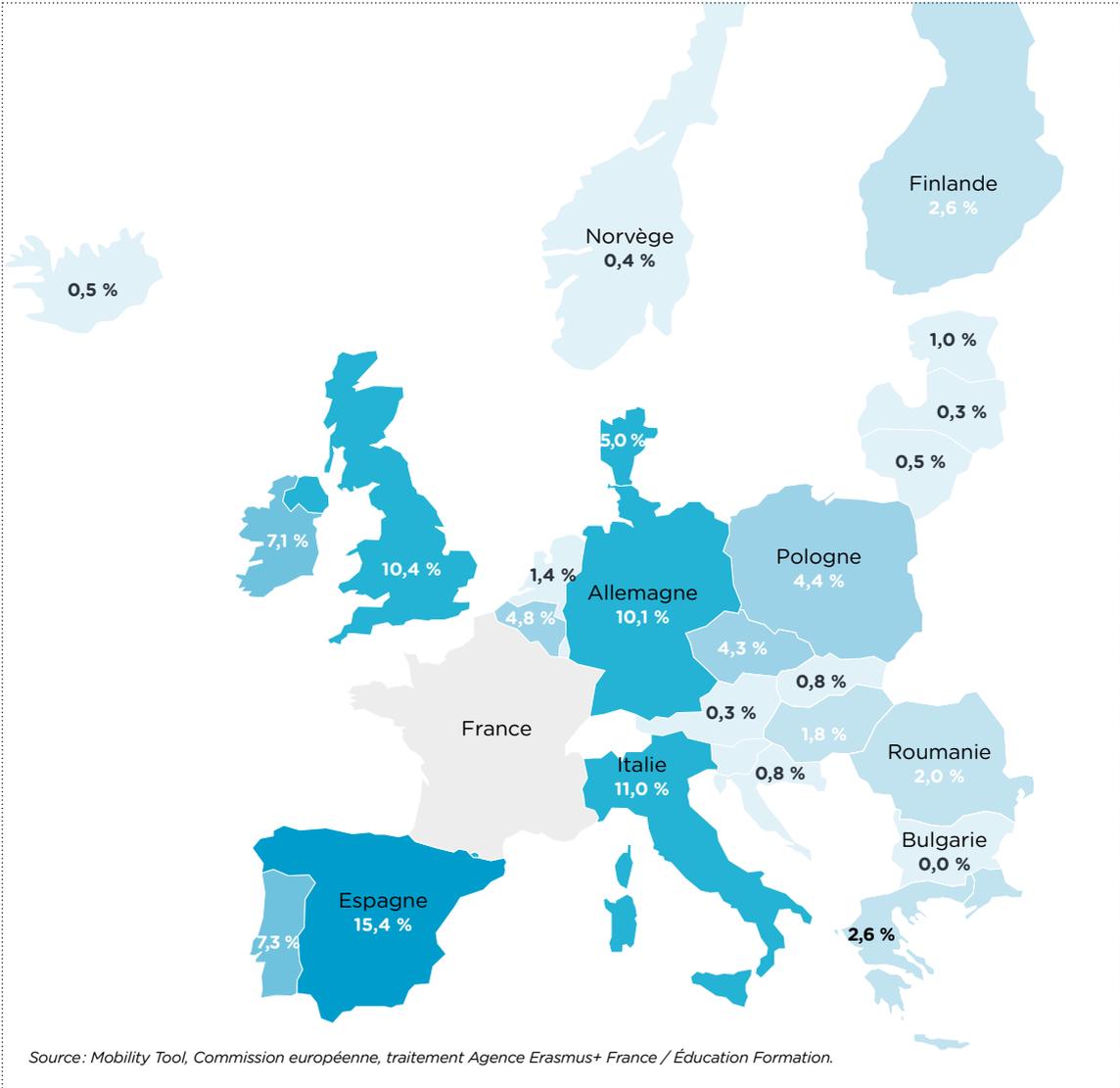
Le premier pays de destination des apprenti-e-s est l'Espagne qui accueille 15,4 % des apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019. Suivent l'Italie (11 %), le Royaume-Uni (10,4 %) et l'Allemagne avec 10,1 % des mobilités. Le Portugal, l'Irlande, le Danemark, et les Pays-Bas, sont également des pays privilégiés de la mobilité des apprenti-e-s.

Comparativement à 2017-2018, la part du Royaume-Uni dans la mobilité Erasmus+ des apprenti-e-s

a diminué de 3,5 points et celle de l'Espagne de 2,1 points. La part de l'Allemagne a, quant à elle, diminué de 1 point, elle s'établissait à 11 % en 2017-2018.

À l'inverse, celle du Portugal a progressé de 2,4 points, celle de l'Irlande de 5 points. Des hausses de plus de 1 point sont également constatées pour le Danemark, la Belgique et la Finlande.

**Carte 2 :  
Destination des apprenti-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019**



Les pays de destination se distinguent selon les domaines de formation. Les quatre premiers pays privilégiés sont les mêmes selon le domaine de formation, même si la hiérarchie diffère : l'Espagne premier pays pour les apprentis-e-s des domaines des services et l'Italie pour les domaines de la production. Les entreprises irlandaises sont également très fortement privilégiées par les apprentis-e-s des domaines des services, tout comme le Royaume-Uni.

Les pays de destination diffèrent aussi selon le type d'établissement. Le premier pays d'accueil des apprentis-e-s de lycées polyvalents est le Royaume-Uni, tandis que l'Espagne a les faveurs des apprentis-e-s de lycées professionnels ou de Centres de formation professionnelle agricole. Pour les CFA, le premier pays d'accueil des apprentis-e-s

en mobilité Erasmus+ de l'enseignement et de la formation professionnels est l'Allemagne. En dehors des trois grands pays d'accueil, chaque type d'établissement a des spécificités. Les lycées polyvalents ont des relations privilégiées avec les entreprises belges et les lycées professionnels coopèrent intensément avec les entreprises lituaniennes. Les entreprises italiennes et tchèques sont des partenaires importants des CFA.

La répartition des mobilités par pays diffère selon le ministère de rattachement. Les établissements du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA) font davantage partir des apprentis-e-s vers la Belgique, l'Italie, et le Portugal.

Tableau 15 :

• Répartition des mobilités organisées par des établissements rattachés au ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation par pays de destination

PAYS DE DESTINATION	NOMBRE DE MOBILITÉS
Belgique	84
Italie	84
Portugal	79
Espagne	65
Irlande	54
Malte	49
Finlande	39
Royaume-Uni	38
Slovaquie	32
Allemagne	26
Pologne	25
Hongrie	17
République tchèque	14
Islande	12
Pays-Bas	12
Slovénie	8
Autriche	4
Norvège	3
Roumanie	2
Suède	1

Source : Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

{2.4}

## Profils types des apprenti·e·s en mobilité

En nous intéressant à certains traits des mobilités d'apprenti·e·s (le niveau d'études, la filière, le type d'établissement, la région d'envoi, la durée de la

mobilité et le pays de destination), nous pouvons dégager quatre profils types d'apprenti·e·s partis en mobilité en 2018-2019.



**Apprenti·e·s du domaine du bâtiment et génie civil de niveau 3 en mobilité en Espagne**

**26 % des apprenti·e·s relèvent de ce profil**

- ▶ Inscrit·e·s dans des formations de niveau 3 des domaines construction et génie civil en CFA.
- ▶ Originaires de l'Île-de-France.
- ▶ En mobilité de courte durée (17 jours en moyenne) en Espagne, Italie, République Tchèque.



**Apprenti·e·s du domaine bâtiment et génie civil de niveau 3 en mobilité en Italie**

**25 % des apprenti·e·s relèvent de ce profil**

- ▶ Inscrit·e·s dans des formations de niveau 3 « Bâtiment et génie civil » (23 %) en CFA.
- ▶ Originaires des Pays de la Loire (18 %).
- ▶ En mobilité de courte durée (14 jours) en Italie (17 %) et en Espagne (11 %).



**Apprenti·e·s du domaine de la vente en gros et au détail de niveau 3 en mobilité de courte durée**

**12 % des apprenti·e·s relèvent de ce profil**

- ▶ Inscrit·e·s dans des formations de niveau 3 (89 %) de la « vente en gros et au détail » (15 %) en lycées professionnels (42 %).
- ▶ Originaires de l'Île-de-France (22 %) et Auvergne-Rhône-Alpes (19 %).
- ▶ En mobilité de moyenne durée (23 jours en moyenne) en Irlande, Royaume-Uni et à Malte.



**Apprenti·e·s dans le domaine Hôtellerie et services de restauration de niveau 3 en mobilité en Espagne**

**36 % des apprenti·e·s relèvent de ce profil**

- ▶ Inscrit·e·s dans des formations de niveau 3 du domaine Hôtellerie et services de restauration en CFA.
- ▶ Originaires d'Occitanie et de la Nouvelle-Aquitaine.
- ▶ En mobilité de moyenne durée (23 jours en moyenne) en Espagne et en Allemagne.



### ZOOM SUR LES ALTERNANT·E·S DE L'EFP ACCUEILLI·E·S EN FRANCE

Sur l'année académique, **930 alternant·e·s européen·ne·s** ont été accueilli·e·s en France<sup>7</sup> dans le cadre du programme Erasmus+. La répartition selon le genre est relativement équilibrée.

**Tableau 16 :**

• Effectifs et répartition des alternant·e·s en mobilité Erasmus+ accueilli·e·s en France selon le genre

	EFFECTIF	PART
Hommes	497	53 %
Femmes	433	47 %
<b>Total</b>	<b>930</b>	<b>100 %</b>

Source : Mobility Tool, Dashboard, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

Les apprenti·e·s se rendant en France dans le cadre d'une mobilité Erasmus+ sont principalement dans des formations des domaines des services.

**Tableau 17 :**

• Effectifs et répartition des alternant·e·s en mobilité Erasmus+ accueilli·e·s en France selon le domaine d'éducation

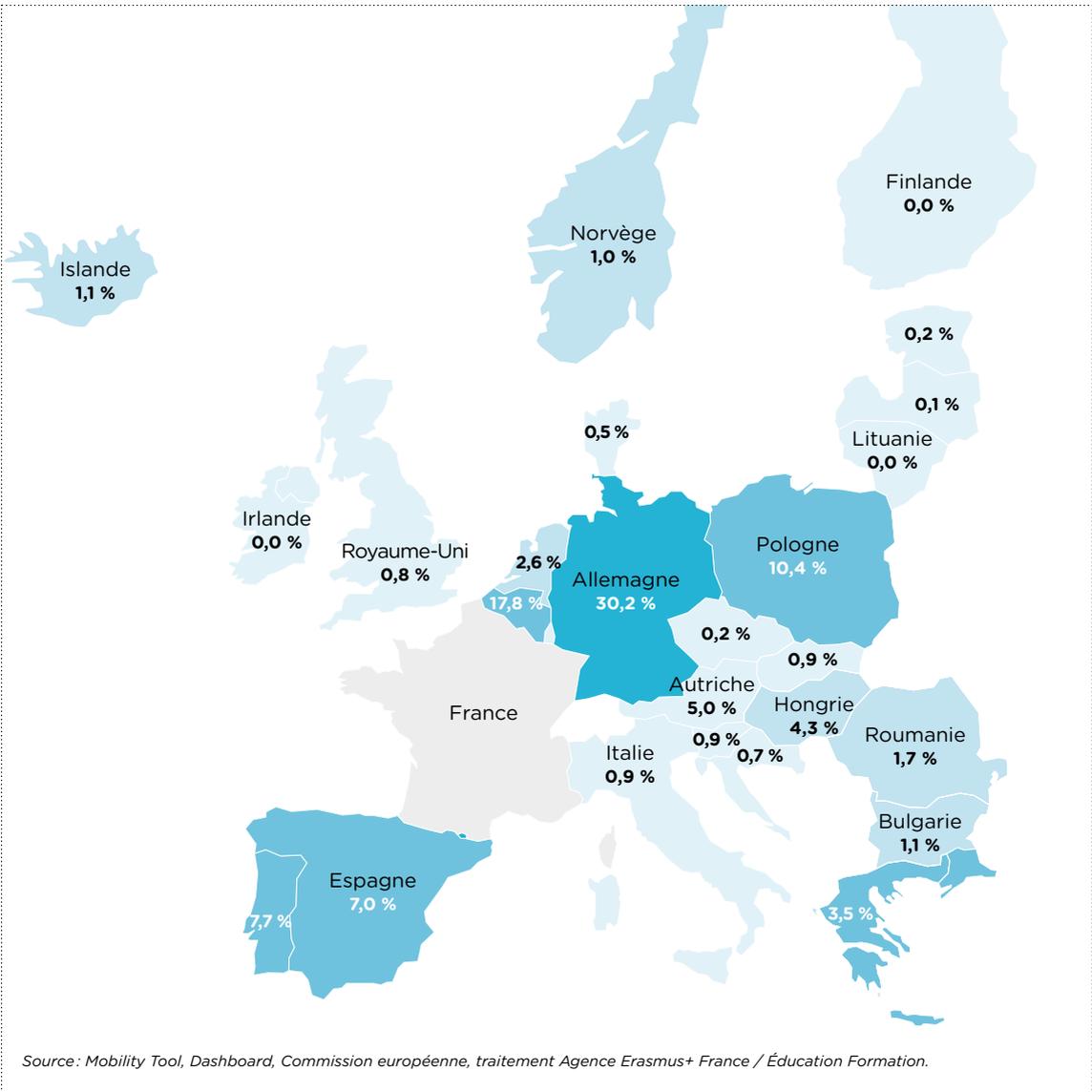
DOMAINE D'ÉDUCATION	PART	EFFECTIF
Domaines de la production	34,73 %	323
Domaines des services	49,03 %	456
Domaines disciplinaires	15,81 %	147
Non connu	0,43 %	4
<b>Total général</b>	<b>100 %</b>	<b>930</b>

Source : Mobility Tool, Dashboard, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

Les principaux pays d'origine des alternant·e·s en mobilité Erasmus+ en France sur la période 2018-2019 sont l'Allemagne (30 %), la Belgique (18 %), la Pologne (10 %) et le Portugal (7,7 %).

<sup>7</sup> Les systèmes d'alternances en Europe varient d'un pays à l'autre, voire d'une région à l'autre pour certains pays. En conséquence, la définition du mot « Apprentice » telle qu'utilisée dans les outils européens est à contextualiser pour chacun des pays étudiés, puisque celle-ci ne reflète pas toujours la même réalité en fonction du système éducatif. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le rapport CEDEFOP « Apprenticeship schemes in European countries: a cross-nation overview ».

**Carte 3 :**  
Répartition des alternant-e-s en mobilité Erasmus+ en 2018-2019 accueilli-e-s en France  
par pays d'origine



{3}

## Les mobilités de longue durée des alternant·e·s dans Erasmus+ : un premier état des lieux

### ErasmusPro : soutien à la mobilité de longue durée des apprenant·e·s et diplômé·e·s récent·e·s de l'EFPP

ErasmusPro est lancé en décembre 2016 d'abord sous la forme d'un projet pilote, puis intégré en tant qu'activité éligible à partir de l'appel à propositions 2018. Cette activité prévoit la réalisation de mobilités de stages de 3 à 12 mois pour tous les publics de l'EFPP, c'est-à-dire les apprenti·e·s, les élèves de la voie professionnelle, les stagiaires de la formation professionnelle continue ou encore les diplômé·e·s récent·e·s de l'EFPP. Les stages peuvent être réalisés au sein d'une entreprise étrangère et/ou d'un organisme de formation étranger. Le programme permet de financer les mobilités des apprenant·e·s, ainsi que des mobilités préparatoires de personnels devant permettre de garantir la qualité des mobilités et de consolider les partenariats des centres de formation d'envoi.

Au titre de l'appel à propositions 2021, les bourses concernant le soutien individuel pour les apprenant·e·s de l'enseignement et la formation professionnels sont par exemple de<sup>8</sup> :

- ▶ **3 782 €** pour 4 mois de stage en Suède ou aux États-Unis (pays du groupe 1)
- ▶ **4 835 €** pour 6 mois de stage en Allemagne ou au Maroc (pays du groupe 2)

De plus, la contribution à l'organisation du projet est majorée pour les activités de mobilité de longue durée, avec un forfait (attribué à la structure qui porte le projet) de 500 € par participant·e. Des compléments financiers peuvent s'ajouter aux montants du soutien individuel pour la mobilité des alternant·e·s ayant moins d'opportunités. La circulaire annuelle sur Erasmus+ paraissant au BOEN/ESR<sup>9</sup> précise les critères applicables pour bénéficier de ces compléments.

Les bénéficiaires des mobilités de plus de trois mois pour les publics apprenti·e·s sont nombreux et viennent s'ajouter aux plus-values retirées par les entreprises et par les organismes de formation. Pourtant, les apprenti·e·s et les organismes d'envoi se heurtent à différentes difficultés pour mener

à bien ces mobilités. Les freins aux mobilités longues pour ces publics ont été largement analysés, notamment dans le rapport « ErasmusPro : lever les freins à la mobilité des apprenti·e·s en Europe »<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Exemples de financement basé sur les barèmes 2021. Le financement est versé à l'organisation bénéficiaire. Celle-ci peut le verser sous la forme d'une bourse à l'apprenant·e, ou prendre en charge directement les dépenses liées à la mobilité, ou opter pour une combinaison des deux formules. Les montants directement versés aux apprenant·e·s peuvent donc varier d'une organisation à l'autre.

<sup>9</sup> Pour l'appel à propositions 2021 : <https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo16/MENC2111645N.htm>

<sup>10</sup> ErasmusPro : lever les freins à la mobilité des apprenti·e·s en Europe, Jean Arthuis, janvier 2018.

• Les bénéfices des mobilités longues des alternant-e-s



Si l'activité ErasmusPro facilite l'accès des publics de l'ÉFP à la mobilité de longue durée, les apprenti-e-s de l'enseignement supérieur peuvent également réaliser des séjours d'apprentissage de plus de trois mois<sup>11</sup> dans le cadre des projets de mobilité pour les étudiant-e-s. Les analyses qui suivent concernent donc les mobilités de plus de 3 mois des apprenti-e-s des deux secteurs éducatifs et proposent :

- ▶ un état des lieux des mobilités réalisées sur l'année académique 2018-2019,
- ▶ une analyse des profils de ces apprenti-e-s,
- ▶ une analyse qualitative des leviers permettant aux organismes d'envoi de réaliser ces mobilités. Cette analyse s'appuie sur des entretiens semi-directifs menés auprès d'une sélection d'organismes ayant acquis une expérience significative depuis 2018 sur la mobilité longue des apprenti-e-s<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Dans l'enseignement supérieur, les mobilités financées dans le cadre du programme Erasmus+ doivent avoir une durée minimale de 2 mois.

<sup>12</sup> Les organismes interrogés sont : les Compagnons du Devoir et du Tour de France, le Groupe ESSEC, le CESI (Campus d'enseignement supérieur et de formation professionnelle), le CIRFAP (Centre inter-régional de formation alternée de la plasturgie), l'ICAM (Institut catholique d'arts et métiers), la MFR Saint-Michel-Mont-Mercure, la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la région Auvergne-Rhône-Alpes. L'association Europ App Mobility a également été interrogée.

## {3.1}

## Effectifs et profils des alternant·e·s en mobilité longue

Depuis 2018, le programme Erasmus+ soutient activement la mobilité longue dans le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels par un soutien important dans un type de mobilité dédié : les mobilités « ErasmusPro ». Ce soutien prend la forme d'un cadre de qualité incluant un contrat pédagogique, une reconnaissance des acquis d'apprentissage et la possibilité d'organiser des activités spécifiques de préparation des mobilités, comme les visites de planification préalable. Ces dernières permettent à un organisme

d'organiser des visites sur les lieux de mobilités pour les personnels encadrants, afin de subvenir à cette démarche qualité.

Le nombre de mobilités longues dans le secteur de l'EFP a augmenté entre les années académiques 2016-17 et 2018-19 passant de 92 mobilités à 103, soit une augmentation de 14 %. La part des femmes s'accroît passant de 54 % en 2016-2017 à 74 % en 2018-2019.

### Tableau 18 :

#### • Effectifs et genre des apprenti·e·s de l'EFP en mobilité Erasmus+ de plus de 90 jours

	2016-2017		2018-2019	
	EFFECTIF	%	EFFECTIF	%
Hommes	36	40 %	27	26 %
Femmes	54	60 %	76	74 %
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 %</b>	<b>103</b>	<b>100 %</b>

Source : Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

L'Irlande est le premier pays à accueillir des apprenti-e-s de l'EFP en mobilité longue. Le Royaume-Uni est le second suivi de Malte.

**Tableau 19 :**

• **Part des apprenti-e-s de l'EFP en mobilité Erasmus+ de plus de 90 jours par pays de destination**

PAYS	PART
Belgique	2 %
Allemagne	1 %
Danemark	1 %
Espagne	11 %
Finlande	1 %
Hongrie	1 %
Irlande	29 %
Italie	4 %
Malte	19 %
Pays-Bas	1 %
Portugal	1 %
Suède	3 %
Slovénie	1 %
Royaume-Uni	25 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

Source : Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

La répartition des apprenti-e-s en mobilité longue dans l'enseignement supérieur se concentre principalement sur l'Allemagne, la République tchèque, l'Espagne et la Suède.

**Tableau 20 :**

• **Part des apprenti-e-s de l'enseignement supérieur en mobilité Erasmus+ de plus de 90 jours par pays de destination**

PAYS	PART
Autriche	2 %
Bulgarie	2 %
République tchèque	11 %
Allemagne	18 %
Grèce	2 %
Espagne	10 %
Finlande	6 %
Hongrie	2 %
Irlande	2 %
Italie	5 %
Lituanie	2 %
Malte	5 %
Pays-Bas	5 %
Norvège	7 %
Pologne	2 %
Portugal	4 %
Suède	10 %
Slovénie	3 %
Royaume-Uni	3 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

Source : enquête « profil des apprenant-e-s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

Par comparaison, le nombre de mobilités longues des apprenti·e·s est plus important dans l'enseignement supérieur. La répartition entre hommes et femmes s'inverse, avec 74 % d'hommes réalisant une mobilité longue.

## Tableau 21 :

- Effectifs et genre des apprenti·e·s de l'enseignement supérieur en mobilité Erasmus+ de plus 90 jours en 2018-2019 (données redressées)

GENRE	EFFECTIF	PART
Hommes	353	74 %
Femmes	123	26 %
<b>Total général</b>	<b>476</b>	<b>100 %</b>

Source : enquête « profil des apprenant·e·s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

En ce qui concerne l'EFPP, la répartition des mobilités apprenti·e·s en mobilité longue par région est inégale. La Nouvelle-Aquitaine est sur-représentée<sup>13</sup>, alors qu'on notera l'absence de régions comme l'Occitanie ou la Bretagne, deux régions pourtant actives dans l'organisation de mobilités d'apprenti·e·s.

## Tableau 22 :

- Effectif des apprenti·e·s de l'EFPP en mobilité Erasmus+ de plus de 90 jours

RÉGION	2018-2019
Auvergne-Rhône-Alpes	3
Normandie	5
Nouvelle-Aquitaine <sup>13</sup>	92
Pays de la Loire	1
Île-de-France	2
<b>Total</b>	<b>103</b>

Source : Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

Dans l'enseignement supérieur, la région Île-de-France est la région qui fait partir le plus d'apprenti·e·s en mobilité longue<sup>14</sup>. Elle est suivie de l'Occitanie et de la Nouvelle-Aquitaine.

## Tableau 23 :

- Effectif des apprenti·e·s de l'enseignement supérieur en mobilité Erasmus+ de plus de 90 jours par région (données redressées)

RÉGION	2018-2019
Île-de-France	242
Occitanie	62
Nouvelle-Aquitaine	61
Bourgogne-Franche-Comté	30
Grand Est	29
Auvergne-Rhône-Alpes	16
Bretagne	15
Pays de la Loire	12
Centre-Val de Loire	8
<b>Total général</b>	<b>476</b>

Source : enquête « profil des apprenant·e·s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

<sup>13</sup> La performance de la région Nouvelle-Aquitaine s'explique par le recours intensif aux mobilités longues par un lycée de la région particulièrement actif, qui concentre l'intégralité des mobilités longues EFPP pour cette région.

<sup>14</sup> Cette concentration des mobilités peut s'expliquer par le fait que les organismes d'envoi ont leur siège en Île-de-France, rattachant ainsi les mobilités à cette région.

Les écoles d'ingénieurs sont les établissements qui font partir le plus d'apprenti-e-s (47 % des mobilités longues de l'enseignement supérieur). Elles sont suivies par les universités (30 %) et enfin par les écoles de commerce.

**Tableau 24 :**

• **Effectif des apprenti-e-s de l'enseignement supérieur en mobilité Erasmus+ de plus de 90 jours par type d'établissement (données redressées)**

TYPE	EFFECTIF	PART
Ecoles de commerce	106	22 %
Ecoles d'ingénieurs	225	47 %
Universités	145	30 %
<b>Total général</b>	<b>476</b>	<b>100 %</b>

Source: enquête « profil des apprenant-e-s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

Les mobilités longues des apprenti-e-s de l'EFP sont quant à elles en moyenne plus longues dans les lycées que dans les CFA, mais les lycées organisent davantage de mobilités d'apprenti-e-s.

Ces mobilités, dans les deux types d'établissements, sont en moyenne supérieures de 1 à 3 mois aux 3 mois requis pour la mobilité longue.

**Tableau 25 :**

• **Effectifs et durée moyenne de la mobilité longue dans le secteur de l'EFP en 2018-2019 par type d'établissement**

TYPE ÉTABLISSEMENT	DURÉE MOYENNE	EFFECTIF
Centres de formation d'apprenti-e-s	126	7
Lycées	179	93
NC	129	3

Source: Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

La majorité des mobilités longues d'apprenti-e-s portent sur les domaines des services (71 %). Les 29 % sont répartis entre les domaines de la production et les domaines disciplinaires de façon égale.

La plus grande partie des mobilités longues d'apprenti-e-s de l'EFP sont réalisées par des apprenti-e-s en Niveau 4 (CEC).

**Tableau 26 :**

• **Effectifs de la mobilité ErasmusPro de l'EFP par domaine de formation en 2018-2019**

DOMAINE DE FORMATION	EFFECTIF
Domaines de la production	15
Domaines des services	73
Domaines disciplinaires	15

Source: Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

**Tableau 27 :**

• **Effectifs de la mobilité ErasmusPro de l'EFP par niveau d'éducation en 2018-2019**

NIVEAU D'ÉDUCATION (CEC)	EFFECTIF
Niveau 3	9
Niveau 4	92
NC	2

Source: Mobility Tool, Commission européenne, traitement Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

Dans l'enseignement supérieur, seuls les niveaux 6 (16 %) et 7 (84 %) sont représentés. Le contrat d'apprentissage est donc plus utilisé en niveau Master qu'en niveau Licence. C'est au niveau Master que les apprenti-e-s partent majoritairement en mobilité Erasmus+.

**Tableau 28 :**

- Effectifs de la mobilité d'apprenti-e-s en mobilité longue par niveau d'éducation en 2018-2019 dans le secteur de l'enseignement supérieur (données redressées)

NIVEAU D'ÉDUCATION (CEC)	EFFECTIF
Niveau 6	74
Niveau 7	401
<b>Total général</b>	<b>476</b>

Source: enquête « profil des apprenant-e-s » 2020, Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

## {3.2}

## Stratégies d'acteurs : une première analyse en contexte mouvant

### La mobilité dans la loi « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel »

De nouvelles dispositions applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 sont venues modifier les modalités d'organisation et de financement de la mobilité européenne et internationale pour les alternant-e-s, dans le but de favoriser leur déplacement à l'étranger. Les principales mesures ayant un impact direct sur les mobilités longues des alternant-e-s sont :

- ▶ L'apprenti.e ou le salarié.e en contrat de professionnalisation peut dorénavant effectuer une partie de son contrat à l'étranger pour une durée maximale d'un an (le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation doit être exécuté en France durant six mois au minimum pour pouvoir l'être en partie à l'étranger).
- ▶ La durée des contrats d'apprentissage (qui varie entre 6 mois et 3 ans suivant la formation suivie) peut être modulée en tenant compte des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger (pour les contrats de professionnalisation exécutés une année à l'étranger, la durée totale du contrat peut être étendue jusqu'à 24 mois).
- ▶ La possibilité de mettre en veille, pour une durée limitée et prédéterminée, le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour des mobilités dans une entreprise d'accueil, ou un organisme de formation dans ou hors de l'UE : dans ce cadre, les obligations de l'employeur en France sont levées (le versement du salaire notamment) ; c'est l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil qui devient seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'intéressé.e. L'apprenti.e ou la.le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation se voit donc appliquer les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaires et jours fériés.
- ▶ Dans le cadre de mobilités supérieures à 4 semaines :
  - si l'alternant-e a le statut de salarié.e (ou assimilé) dans le pays d'accueil : la couverture sociale du pays d'accueil s'applique,
  - si l'alternant-e n'a pas le statut de salarié.e dans le pays d'accueil : sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale français (il peut ainsi bénéficier du statut d'étudiant français et de la couverture sociale associée).

Les données collectées auprès des organismes concernent des mobilités réalisées depuis 2018, ou pour une part, avant l'entrée en vigueur de la loi « avenir professionnel » début 2019. Au moment où nous avons réalisé les entretiens (printemps 2021), les organismes avaient eu peu l'occasion de mettre en œuvre des mobilités longues dans ce nouveau cadre législatif, notamment du fait de la pandémie de la Covid-19 qui a généré des annulations et des reports de mobilités.

Les stratégies adoptées par les organismes d'envoi pour organiser des mobilités longues d'alternant-e-s sont très diverses et adaptées aux caractéristiques spécifiques de chacun, ainsi qu'à celles de leur territoire et de leur réseau. Pour autant, les phénomènes observés ne sont pas qu'une somme de cas particuliers. Il est possible de tirer de grands enseignements des cas analysés et de mettre en évidence les facteurs de succès de ces activités de mobilité longue.

#### Des choix pragmatiques

Les acteurs au sein des organismes d'envoi sont amenés à réaliser une série de choix successifs permettant d'aboutir à la mise en œuvre de ces mobilités. Ces choix dépendent d'un éventail de contraintes juridiques, réglementaires, administratives ou encore organisationnelles. Pour mener à bien ces mobilités dans un environnement contraint et mouvant, les acteurs font preuve de pragmatisme dans leurs choix et d'inventivité dans les méthodes, quitte parfois à renoncer au scénario considéré comme idéal.

Ce pragmatisme se traduit notamment par le choix de privilégier certains publics pour lesquels les conditions sont considérées comme plus favorables à la mobilité longue. Par exemple, pour certains organismes, cette mobilité est proposée uniquement à des alternant-e-s majeur-e-s, afin d'alléger la charge administrative pour l'organisme.

Cependant, d'autres organismes font partir des apprenti-e-s mineur-e-s en mobilité longue sans que cela présente pour eux de difficultés particulières.

Certaines filières de formation peuvent être privilégiées par les organismes, en fonction des marges de manœuvre dont elles disposent auprès des entreprises et des caractéristiques de l'économie locale. Ainsi, une MFR située en Vendée tire profit de la saisonnalité de l'activité des hôtels et restaurants du territoire pour faire partir en mobilité longue, des apprenti-e-s en CAP Cuisine et en CAP Service en restaurant, en hiver. Sur le territoire lillois en revanche, les entreprises de cette même branche ne connaissent pas de saisonnalité et ne sont pas enclines à laisser partir leurs apprenti-e-s.

Certains types de mobilités peuvent être privilégiés s'ils sont considérés comme plus « simples » à organiser. Par exemple, dans la grande majorité des cas, les alternant-e-s effectuent l'intégralité de leur séjour en entreprise à l'étranger. Seuls deux organismes interrogés réalisent, ou sont en passe de réaliser, des mobilités qui combinent périodes en entreprise et périodes en centre de formation à l'étranger. Dans l'enseignement supérieur, une école de commerce interrogée choisit de faire partir les apprenti-e-s pendant 3 mois sur le temps passé en centre de formation, pour ne pas empiéter sur le temps passé en entreprise. Ce cas de figure concerne des apprenti-e-s de niveau Master qui ont un rythme d'alternance pouvant aller jusqu'à 6 mois passés en centre de formation et 6 mois passés en entreprise. Dans un autre organisme interrogé, des apprenti-e-s préparant un BTS dans le domaine de la plasturgie sont contraints de ne réaliser que des périodes de stages en entreprise, faute de formation équivalente en Europe sur le métier spécifique de monteur régleur.

## Des possibilités d'action variables selon les secteurs éducatifs

Avant l'entrée en vigueur de la loi « avenir professionnel », les alternant-e-s de l'enseignement supérieur bénéficiaient de conditions plus favorables que ceux du secteur de l'EFP pour réaliser des mobilités de longue durée, pour plusieurs raisons :

- ▶ Les entreprises acceptent sans difficulté de laisser partir leur alternant-e en mobilité pour plusieurs mois, soit parce que l'ouverture internationale fait partie de la culture de l'entreprise, soit parce que la mobilité est obligatoire dans le cursus et qu'elle est négociée avec l'employeur dès la signature du contrat, soit encore parce que la mobilité se fait vers une filiale de l'entreprise française.
- ▶ La procédure de mise à disposition de l'alternant-e d'une entreprise à une autre, modalité utilisée avant la loi « avenir professionnel » pour toutes les

mobilités longues, est bien comprise et acceptée par les entreprises.

Les modalités financières de cette mise à disposition sont très variables et selon les cas, l'entreprise française peut proposer de couvrir une partie des frais de séjour de l'alternant-e, voire même proposer une assurance voyage. Un partenaire étranger peut proposer un logement gratuit ou à bas coût, notamment s'il ne verse pas de salaire à l'alternant-e accueilli-e.

- ▶ Les rythmes d'alternance peuvent être de plusieurs mois, ce qui facilite l'ingénierie pédagogique de la mobilité.
- ▶ Le profil des alternant-e-s, plus âgé-e-s et plus autonomes, est également un facteur facilitant, l'alternant-e étant en mesure de prendre en charge elle-lui-même une partie des démarches que l'organisme n'a pas à entreprendre : négociation et démarches auprès de l'entreprise française, recherche d'un logement et organisation du voyage, préparation du budget, demandes de co-financement auprès de la Région, etc.

En somme, pour les organismes interrogés, les mobilités de longue durée pour les alternant-e-s de l'enseignement supérieur s'apparentent beaucoup à des mobilités d'étudiant-e-s dans leur organisation. Elles ne sont donc pas considérées comme plus complexes à mettre en œuvre.

Dans certains cas, la levée des obligations de l'employeur (suspension du versement du salaire pendant la mobilité et de la couverture sociale liée au statut de salarié-e) s'est révélée être un frein pour la mobilité de l'alternant-e. Les établissements d'enseignement supérieur interrogés appellent ainsi de leurs vœux une évolution plus favorable du cadre législatif leur permettant de continuer à recourir à la mise à disposition pour les mobilités de longue durée.

Dans le secteur de l'EFP, les marges de manœuvre sont plus étroites. Les organismes sont ainsi moins nombreux à avoir développé une expertise dans l'ingénierie des mobilités ErasmusPro. Pour autant, les montants de bourses accordées aux apprenant-e-s de l'EFP sont nettement supérieurs à ceux accordés aux étudiant-e-s en alternance, ce qui réduit l'impact de la mise en veille du contrat de travail sur les ressources financières de l'apprenant-e. Les alternant-e-s de l'EFP ayant réalisé des mobilités ErasmusPro ne font pas état, auprès de leurs organismes de formation, de difficultés à subvenir à leurs besoins pendant la mobilité.

## Des organismes devenus experts

À l'instar de ce que l'on observe pour d'autres types de projets Erasmus+, on constate que les acteurs montent en compétences graduellement et que leur capacité à faire aboutir les mobilités longues des alternant-e-s s'améliore au fil des appels à

propositions. Les méthodes et les outils s'affinent et le temps passé à organiser chaque mobilité tend à se réduire (sauf dans le cas d'une évolution brutale du champ de contraintes comme la pandémie de la Covid-19). Certains organismes ont fait le choix d'allouer des ressources humaines spécifiques à la mobilité longue des alternant-e-s, comme c'est le cas pour un réseau national de CFA qui dispose d'une personne dédiée à temps complet à l'organisation de ces mobilités, au bénéfice de l'ensemble des CFA du réseau.

Les acteurs interrogés détiennent désormais des expertises dans l'ingénierie de ce type particulier de mobilités, des expertises qui pourraient tout à fait faire l'objet d'un essaimage. Certains acteurs se disent prêts aujourd'hui à entrer dans une démarche de partage et de transfert de connaissances et de compétences.

**Les relations de coopération au cœur des stratégies d'acteurs**

La coopération sous-tend l'activité des acteurs de l'apprentissage dans la mesure où ce système de formation nécessite le développement de relations partenariales entre le centre de formation, les entreprises, les organismes de branche, les Régions. En ce sens, on peut considérer que les acteurs de l'apprentissage ont une capacité instituée à développer des partenariats autour d'un projet éducatif et pédagogique commun et d'une organisation commune. Dans le cas de l'organisation de mobilités longues d'alternant-e-s, la capacité de l'organisme à mobiliser son réseau et à identifier les

acteurs clés est un facteur majeur de réussite du projet. Plus les relations sont de proximité, de confiance et inscrites dans la durée, plus l'organisme gagne des marges de manœuvre dans l'ingénierie des mobilités.

Cela s'applique aux partenaires en France, mais aussi aux partenaires étrangers qui jouent un rôle important de facilitateurs dans le processus. Les entreprises à l'étranger sont généralement dans un premier temps des partenaires d'accueil de mobilités courtes, ce qui permet d'installer la relation de coopération et de créer les conditions pour l'accueil d'alternant-e-s sur de plus longues durées. Les marges de manœuvre gagnées sont encore plus importantes lorsque l'organisme s'appuie sur un centre de formation partenaire à l'étranger, en plus de l'entreprise. Par exemple, un organisme interrogé qui réalise des mobilités longues d'apprenti-e-s avec un maintien de l'alternance pendant la mobilité s'appuie sur son organisme de formation partenaire pour accéder à des logements en résidence universitaire pour les apprenti-e-s.

Les organismes font ici encore preuve de pragmatisme dans le choix des partenaires avec lesquels ils vont organiser ce type de mobilités. En effet, les législations nationales (voire régionales dans certains pays comme l'Italie) relatives à l'accueil de travailleurs étrangers et au statut d'alternant-e en Europe sont très variées. Les organismes qui ont un large réseau de partenaires ont donc la possibilité de privilégier certaines destinations plutôt que d'autres.

**• Principaux facteurs qui influent sur les stratégies des acteurs en charge de l'ingénierie des mobilités longues des alternant-e-s :**

Le secteur éducatif	Les contraintes sont différentes dans l'EFP et dans l'enseignement supérieur, ce dernier bénéficiant de conditions a priori plus favorables.
La nature de l'organisme et les ressources mobilisables	Les réseaux de centre de formation, nationaux ou interrégionaux, sont en mesure de déployer des ressources humaines mutualisées pour les membres du réseau, ce qui augmente leur capacité à mettre en œuvre des mobilités de longue durée et favorise le développement d'une expertise spécifique.
La formation suivie par l'alternant-e	Certaines formations offrent des conditions plus favorables à la mobilité de longue durée, par exemple concernant les modalités de validation des diplômes, ou encore des diplômes étrangers équivalents permettant une alternance à l'étranger.
Le rythme de l'alternance	Une alternance courte (3 jours/2 jours, ou 2 semaines/2 semaines par exemple) nécessite davantage de travail d'ingénierie pédagogique pour que l'alternant-e ne perde pas de temps de formation théorique pendant sa mobilité. Une alternance plus longue permet aux organismes davantage de souplesse sur l'articulation de la mobilité avec le calendrier pédagogique.
Les caractéristiques du réseau de partenaires français et étrangers	La qualité des relations avec les entreprises françaises et étrangères, ainsi qu'avec des centres de formation sur place permet aux organismes de lever de multiples freins et de rendre possibles des projets de mobilité longue. Les marges de manœuvre des organismes sont plus importantes lorsqu'ils peuvent s'appuyer, pour une même destination, à la fois sur l'entreprise et sur un centre de formation.
Le pays de destination	Les spécificités des législations nationales, voire régionales, dans les pays européens conduisent les acteurs à adapter leurs stratégies et, le cas échéant, à privilégier certaines destinations.

## {3.3}

## Les leviers de la mobilité longue des alternant·e·s

Nous souhaitons ici proposer quelques pistes et exemples de bonnes pratiques qui pourraient venir outiller les organismes d'envoi souhaitant réaliser des mobilités longues pour des alternant·e·s.

### S'APPUYER SUR SON RÉSEAU DE PARTENAIRES

La ressource principale pour un organisme souhaitant organiser des mobilités longues d'alternant·e·s est son réseau de partenaires, en France et à l'étranger. Il s'agit donc d'identifier les bons partenaires sur lesquels s'appuyer :

- ▶ une entreprise française intéressée par les bénéfices qu'elle peut retirer du projet et qui offrira les meilleures conditions possibles à l'alternant·e ;
- ▶ Un partenaire étranger de confiance qui offre des garanties sur la qualité de l'accueil et de la formation de l'alternant·e et qui est disposé à adapter son organisation ;
- ▶ Des acteurs qui peuvent apporter un soutien, financier ou pédagogique avec lesquels les liens sont anciens et solides (Région, Académie, etc.).

L'**Institut Catholique d'Arts et Métiers (ICAM)** choisit d'accorder une grande importance à l'animation des dynamiques partenariales.

À chaque partenaire est associé un permanent de l'ICAM qui a pour fonction d'entretenir le relationnel. Il se rend sur place une fois par an pour rencontrer le tuteur des apprenti·e·s en mobilité longue ainsi que le bureau des Relations internationales des universités qui accueillent les apprenti·e·s en séjour de recherche.



### EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE

### PRÉPARER LES MOBILITÉS

La rencontre préalable entre l'organisme et l'entreprise d'accueil est un élément important de la réussite des projets de mobilité longue d'alternant·e·s.

C'est particulièrement le cas dans le secteur de l'EFEP du fait des profils des apprenant·e·s, mais aussi des types de formations suivies.

Les organismes ont largement recours au financement de visites préparatoires, même si des mobilités précédentes ont déjà eu lieu avec le partenaire.

L'objectif de ces visites peut être de sécuriser la qualité de l'accueil de l'alternant·e (conditions de travail, logement, environnement de vie, etc.), mais aussi de déterminer les contenus de formation qui devront être travaillés pendant le stage.

La **MFR Saint Michel Mont Mercure** envoie en mobilité de 3 mois des apprenti·e·s en CAP Cuisine et Service en restaurant en Hongrie et en Italie.

Des visites régulières sur place ont permis de construire une ingénierie pédagogique complexe avec un maintien de l'alternance à l'étranger. Une visite spécifique en Hongrie a également permis, au démarrage du projet de construire avec une entreprise d'accueil, en étroite collaboration avec l'académie de Nantes, un référentiel de compétences sur la base de la grille nationale.



### EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE

### MAXIMISER SES CHANCES DE SUCCÈS EN FAISANT DES CHOIX PRAGMATIQUES

Différents types de choix peuvent être réalisés :

- ▶ le choix d'un profil d'alternant-e ;
- ▶ le choix d'une filière de formation pour laquelle l'ingénierie sera plus simple ;
- ▶ un calendrier de mobilité qui limite les contraintes pour les différentes parties prenantes (organisme et entreprise française).

**Le Campus d'enseignement supérieur et de formation professionnelle CESI** organise des mobilités de 3 à 5 mois pour des apprenti-e-s ingénieurs, pour qui la mobilité internationale est désormais rendue obligatoire par la CPI qui délivre les diplômes.

Le CESI choisit de faire partir en mobilité les apprenti-e-s de 4<sup>e</sup> année de formation pour leur permettre d'améliorer leur pratique de l'anglais. En effet, en 5<sup>e</sup> et dernière année, les apprenti-e-s doivent valider un niveau B2 en langue anglaise, mais la finalisation de leur formation ne leur permet pas de partir en dernière année en mobilité.

La 4<sup>e</sup> année est le créneau considéré par le CESI comme idéal pour la mobilité Erasmus+.



#### EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE

### CRÉER LES CONDITIONS POUR UN MAINTIEN DE L'ALTERNANCE À L'ÉTRANGER

Cette modalité de mobilité permet à l'apprenant-e d'approfondir l'acquisition de compétences professionnelles, mais elle est aussi un levier d'ouverture interculturelle.

Les périodes de formation à l'étranger permettent d'élargir l'expérience vécue, de côtoyer d'autres jeunes, d'expérimenter la vie en colocation ou en internat.

**Les Compagnons du Devoir et du Tour de France** sont parvenus à organiser une première mobilité qui aura lieu en 2022 pour un-e apprenti-e en CAP zinguerie.

Le travail d'ingénierie pédagogique a été mené par la référente mobilité du CFA de l'apprenti-e qui a travaillé en binôme étroit avec le formateur. Tous deux sont parvenus à travailler avec un centre de formation déjà connu et de confiance avec qui il a été possible de construire un programme pédagogique sur-mesure. Il est à noter que la personne s'est appuyée sur la collaboration du CFA en région.

Une collaboration était nécessaire avec les acteurs du CFA en région.



#### EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE

### RECOURIR À L'HYBRIDATION

La formation à distance est largement mobilisée par les organismes pour assurer la poursuite du parcours de formation par le CFA pendant la période de stage en entreprise à l'étranger.

L'hybridation des mobilités est en outre une voie possible pour générer davantage d'adhésion d'alternant-e-s pour des projets de mobilité longue, par exemple en les faisant participer à des sessions de travail à distance avec des alternant-e-s européens.

**Plusieurs organismes** interrogés ont mis en place des sessions de formation individuelle pendant les séjours de mobilité pour pallier l'absence des alternant-e-s sur des temps de regroupement en centre de formation.

Les formateur-ric-e-s maintiennent ainsi le lien et portent un regard sur la progression de l'apprenti-e dans sa formation au sein de l'entreprise étrangère.



#### EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE

### SÉCURISER LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS D'APPRENTISSAGE

Les organismes constatent que l'absence de reconnaissance formelle, au-delà du dispositif « Europass Mobilité », n'est pas toujours un élément bloquant pour les apprenant-e-s.

Les entreprises, de leur côté, accordent de la valeur à un stage Erasmus+ figurant sur un CV, quelles que soient les conditions de reconnaissance.

Toutefois, la reconnaissance des acquis d'apprentissage reste un élément important qui permet souvent de sécuriser l'adhésion de l'alternant-e au projet.

**Organisme : Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la région Auvergne-Rhône-Alpes.**

Dans le cadre du projet Erasmus+ TRAPP visant à réaliser des mobilités croisées d'apprenti-e-s entre 4 pays européens, l'académie de Lyon a construit spécifiquement des outils à destination des porteurs du projet pour que l'évaluation des compétences acquises en entreprise puisse être réalisée à l'étranger.

**EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE**



# {Annexe I}

## Niveaux d'éducation, de formation et de diplôme

Le nouveau cadre français de certifications professionnelles couvre le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer (Guyane, Martinique, Guadeloupe, La Réunion, Mayotte). Il a été créé par la loi du 5 septembre 2018 établissant 8 niveaux et

3 descripteurs<sup>15</sup>. Ceux-ci deviennent les nouveaux niveaux du cadre national. Il a pour objectif de se rapprocher du Cadre Européen des Certifications, lui-même se référant à la classification internationale type de l'éducation 2011.

### • Table des correspondances du nouveau cadre français de certification

Années après le bac	Titre du diplôme	Classification internationale type de l'éducation 2011	Cadre européen des certifications (CEC)	Cadre national des certifications (loi du 05/09/2018)	Nomenclature approuvée le 21/03/1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale
-	CAP, BEP	3	3	3	V
Bac	Baccalauréat	4	4	4	IV
Bac+2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5	5	5	III
Bac+3	Licence, licence professionnelle	6	6	6	II
Bac+4	Maîtrise, master 1	6	6	6	II
Bac+5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7	7	7	I
Bac+8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	8	8	8	I

### • Cadre national des certifications

Niveau(x)	Types de certification
8	<b>Doctorat</b> TP - Titre Professionnel* CQP - Certificat de Qualification Professionnelle* Certifications professionnelles*
7	<b>Grade Master - Diplômes conférant le grade de Master • Titre ingénieur - Grade de Master</b> • Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur TP - Titre Professionnel* CQP - Certificat de Qualification Professionnelle Certifications professionnelles
6	<b>Licence • Licence professionnelle • BUT - Bachelor universitaire de technologie</b> • DNA - Diplôme national d'art TP - Titre Professionnel CQP - Certificat de Qualification Professionnelle Certifications professionnelles
5	<b>BTS - Brevet de technicien supérieur • BTSA - Brevet de technicien supérieur agricole</b> • DMA - Diplôme des métiers d'art • DUT - Diplôme universitaire de technologie • DE-MOF - Meilleurs ouvriers de France • BM - Brevet de maîtrise TP - Titre professionnel CQP - Certificat de qualification professionnelle Certifications professionnelles
4	<b>BAC PRO - Baccalauréat professionnel • BMA - Brevet des métiers d'art • BPJEPS - Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport • BTM - Brevet technique des métiers</b> TP - Titre professionnel CQP - Certificat de qualification professionnelle Certifications professionnelles
3	<b>CAP - Certificat d'aptitude professionnelle • CAPA - Certificat d'aptitude professionnelle agricole</b> • CPJEPS - Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport • CTM - Certificat technique des métiers TP - Titre professionnel CQP - Certificat de qualification professionnelle Certifications professionnelles
2	Aucune certification enregistrée à ce jour

\* Les TP, les CQP et les certifications professionnelles sont officiellement enregistrés à tous les niveaux. À l'exception de ceux notifiés par un astérisque qui ne sont, à ce stade, qu'une possibilité.

<sup>15</sup> France compétences, 20 mai 2021, « Rapport relatif au référencement du cadre national français des certifications professionnelles au cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et à l'auto-référencement du cadre français de certification de l'enseignement supérieur au cadre général des certifications pour l'espace européen de l'enseignement supérieur » : [https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/05/20210528\\_FC\\_Rapport\\_EUROPE\\_certification\\_FR\\_final\\_WEB\\_dp.pdf](https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/05/20210528_FC_Rapport_EUROPE_certification_FR_final_WEB_dp.pdf)

## QUI SOMMES-NOUS ?

**L'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation** assure, pour la France, la promotion et la gestion du programme Erasmus + et de ses dispositifs pour les volets « éducation et formation ».

L'Agence participe activement à la réflexion sur l'évolution du programme Erasmus + ainsi que sur les enjeux sectoriels, nationaux et internationaux dans le domaine de l'éducation, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle.

L'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation est un Groupement d'intérêt public (GIP) placé sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et du ministère du Travail. Elle est située à Bordeaux et emploie 137 personnes.

Erasmus + est le programme européen pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport lancé en 2014. Il se décline en trois actions : la mobilité des individus, la coopération des acteurs et le soutien aux réformes politiques.

Le programme Erasmus + (2021-2027) est le premier instrument financier

au service de la démocratisation de la mobilité avec une attention particulière pour les publics les plus en difficulté.

Sont également inscrites au coeur du programme les transitions numérique et écologique.

[agence.erasmusplus.fr](https://agence.erasmusplus.fr)



© Agence Erasmus+ France / Éducation Formation

Directrice de la publication : Laure Coudret-Laut

Septembre 2021

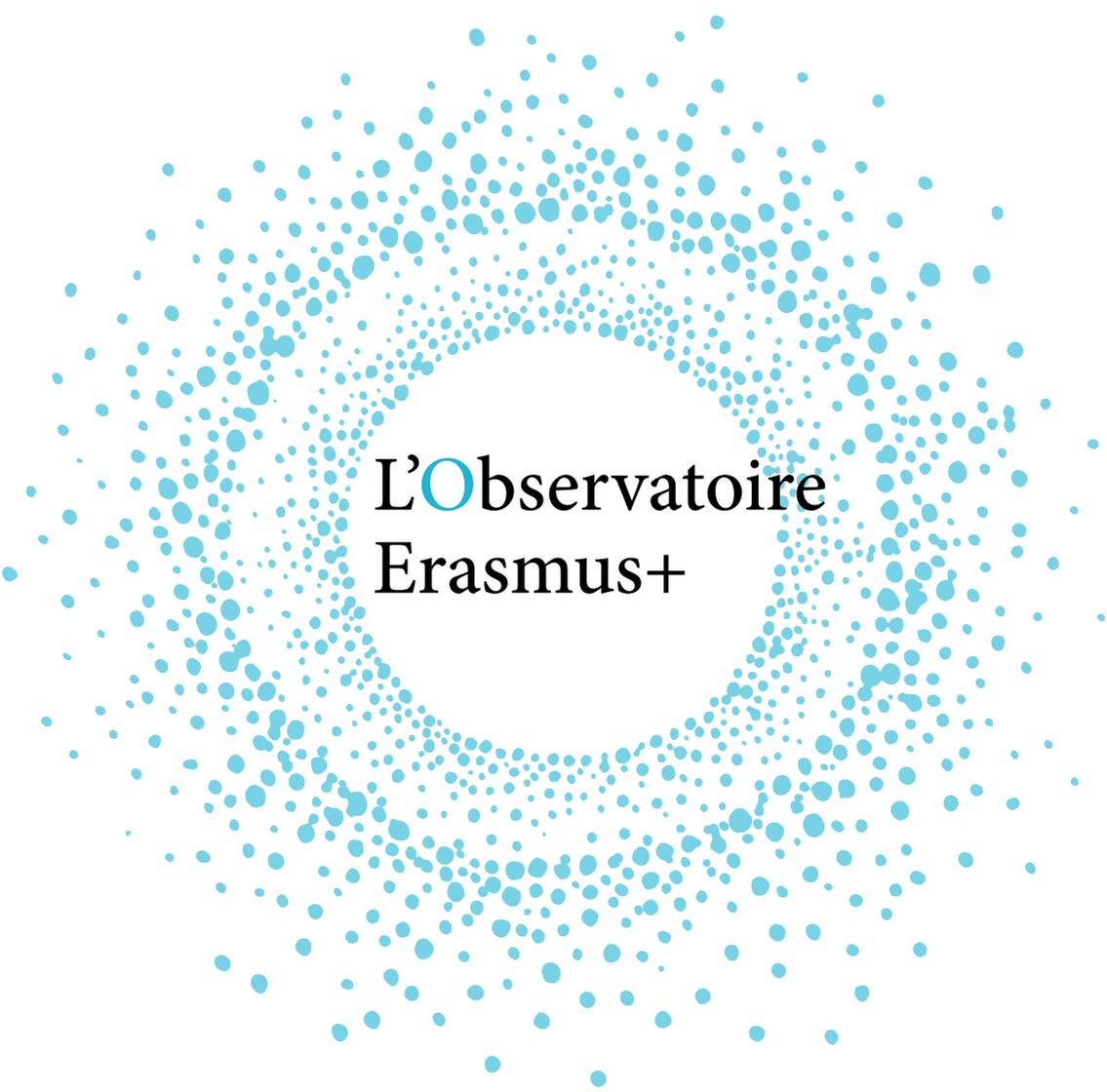
ISSN : 2554-0165

Imprimeur : Korus Imprimerie



Réalisé avec le soutien financier de la Commission européenne.  
Le contenu de cette publication et l'usage qui pourrait en être fait n'engagent pas la responsabilité de la Commission européenne.

Copyright photos : Shutterstock Images



# L'Observatoire Erasmus+

